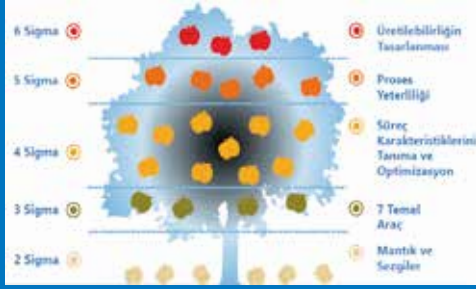


FABRİKAMIZDA ALTI SİGMA PROJELERİ

Bu ayki sayımızda planlama mühendisimiz Ecmel Mine Güner ile fabrikamızda gerçekleşen "6 Sigma" projelerini konuştuk.

Fabrikamızda yapılan yalın 6 sigma projelerinden kısaca bahseder misiniz?

Sigma(σ); Herhangi bir sürecin, beklenen çıktıyı karşılamak için sahip olması gereken kararlılıktan ne kadar uzakta olduğunu gösteren istatistiksel bir terimdir. Değişkenliği simgeler. Standart sapmanın sembolüdür.



Sigma Seviyesi	Yerleşim %	Milyonlar Ürün-Hata Adedi	Kalite Güv. Milyon
Dünya Çapında Hızlı	1 σ	69.00000	1,4
İstatistiksel Kontrol Altında	2 σ	49.0000	1,28
İstatistiksel Kontrol Altında	3 σ	43,24	1,22
İstatistiksel Kontrol Altında	4 σ	31,24	1,22
İstatistiksel Kontrol Altında	5 σ	19,2	1,22
İstatistiksel Kontrol Altında	6 σ	1,92	1,22

Yalın ise müşteri için değer üretmek, israftan arındırmak, akış süresini kısaltmak, mükemmelleştirmek ve sürekli iyileştirmektir. Yalın 6 sigma; veri analizine dayalı problem çözme teknikleri ve iyileştirme aracıdır. Dünya çapında kalite için uzun dönemde 3.4 ppm hata oranına karşılık gelen süreç yeterlilik indeksidir. Müşteri odaklı kalite iyileştirmelerine dayalı iş stratejisidir.

Yalın

- İsrafların Azaltılması
- Standart İş
- Sürekli Akış ve Çekme
- Yerinde Kalite

6 Sigma

- Değişkenliğin Azaltılması
- Problem Çözme – DMAIC
- Süreç Yeterliliği ve Kontrolü
- Süreçlerin Yeniden Tasarımı - DMADV

1628 prosesi ve oluklu hızını etkileyen faktörler olmak üzere 2 projemiz var. Üzerinde çalışılan 2 projede de tanımlama, ölçme ve analiz fazlarını geçerek iyileştirme fazına gelmiş bulunmaktayız. Sonrasında son faz olan kontrol fazı ile projeleri sonuçlandıracağız.

B dalga en sık kullandığımız pizza siparişlerinin kalıp açılımı 2'li idi. Martin 1628 makinası ortalama levha m²'sini ve üretim tonajını artırmak için 3'lü olarak revize ettirdiğimizde 2'li kalıpta çalıştığımız makine hız değerine ulaşamadık. 6 sigma konusu olarak da bu konuyu belirledik.



Ecmel Mine GÜNER
Planlama Mühendisi

6 sigmanın gerektirdiği ctq diyagramı, sıpoc analizi, süreç şeması, sebep-sonuç matrisini kullanarak nitelikli verilere ulaştık. Ulaştığımız verileri teyit etmek amacı ile b dalga kalıbı çalışırken üretimde incelemelerde bulunduk. Takometre ile üretim hattımızdaki kırıcı, konveyörler, shrink hattının maksimum hızlarını ölçtük. Bütün bu işlemler sonucunda dar boğazları belirledik. Gereken çalışmaları yaparak ilk etapta hızı %17 artırdık. Proje geliştirme sürecimiz devam etmektedir.



FABRİKAMIZDAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Ova Oluklu Mukavva Ailesi olarak yemekhanede günlük artan yemekler olduğunu gözlemlememiz neticesinde sokak hayvanları ile paylaşabileceğimizi düşündük. Yaklaşık 1 yıldır bu fikrimizi projelendirerek

sistematiik günlük olarak yemeklerimizi biriktirmekteyiz. Her gün, tabaklardan artan ortalama 2 kg yemeği sokak hayvanları ile paylaşıyoruz. Genel bir hesaplama yaptığımızda yaklaşık proje başlangıcından itibaren 550 kg kadar yemek ile hayvanlarımıza besin sağlamış olduk. Üretim müdürümüz Özgür Eryaş'ın önderliğinde başlattığımız sokak hayvanlarına destek projemiz farklı uygulamalarımızla sürdürülebilirliğini sağlayarak devam edecek.



Özgür ERYAŞ
Üretim Müdürü



DEĞİŞİME ŞAHİT OLANLAR

Ahmet Çelebi: “Ödül ve fikir yönetim sisteminin geliştirilmesi; görüşlerimize önem verilmesi de hem idari hem de üretim ekipleri için çok kıymetli bir adım oldu.”



Ahmet ÇELEBİ
Satış Destek Yetkilisi

Kendinizi kısaca tanıtır mısınız? Ova Oluklu Mukavva Fabrikamızdaki kariyer yolculuğunuzdan bahsedebilir misiniz?

2013 yılının başlarında fabrikamızda 1575 makinesinde toplama yaparak işe başladım, sonrasında 1628 ve 924 makinelerinde besleme, toplama yaparak çalışmaya devam ettim. Devam eden süreçte operatör olarak yetiştirilmek üzere oluklu bölümüne geçiş yaptım, departmandaki açık nedeni ile makine tecrübelerimden dolayı klişe bölümüne rotasyonum oldu, sırası ile sevkiyat ve planlama departmanlarında görev aldım.

En son klişeye tekrar bir geçiş sürecinden sonra şu an satış destek yetkilisi olarak işin idari kısmında çalışıyorum. Çalıştığım pozisyonda



altyapım olması, üretimdeki hemen hemen her süreci bilmem ile konuya hakimiyetim oldukça fazladır. Geçmiş tecrübelerim şu an yaptığım işi daha iyi yapmamı ve departmanıma daha çok fayda sağlamamı, daha iyi analizler yapmamı ve çözümler üretmemi sağlamaktadır.

İnovasyon sizce nedir? Fabrikamızda organizasyonel anlamda sizce neler değişti ve inovasyon sürecindeki gelişmelere yorumlarınız nelerdir?

İnovasyon değişimi çağırırsa da sürekli gelişim ve değişim demek daha doğru olur. Fabrikamızda ilk çalışmaya başladım zamanla şimdiki kıyasladığımda birçok teknik, teknolojik ve organizasyonel değişim yaşadık, özellikle son yıllarda.

Geçmiş dönemlerle kıyasladığımızda açık iletişimin daha etkin hale gelmesi, insan kaynakları politikaları, sosyal uygunluk ve kalite politikalarının önem kazanması ilk aklıma gelen iyileşmeler.

Ödül ve fikir yönetim sisteminin geliştirilmesi ve görüşlerimize önem verilmesi de hem idari hem de üretim ekipleri için çok kıymetli bir adım oldu.

Zamanla çok daha başarılı süreçler yaşayacağımızı ve gelişeceğimizi düşünüyorum, bunu hep beraber başaracağız.



İnovasyon değişimi çağırırsa da sürekli gelişim ve değişim demek daha doğru olur...

MODEL FABRİKA ZİYARETİ GERÇEKLEŞTİRDİK

Mayıs ayı içinde, fabrikamızın tüm süreç sahipleri ile Tarsus Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan Model Fabrika ve Yenilik Merkezi'ni ziyaret ettik.

Üretim işletmelerine yalın üretim felsefesini ve tekniklerini, öğren dönüş ile benimsetmek, uygulanmasını sağlamak ve sürdürülebilirlik sağlamak için çalışmalar yapan merkez, işletmeleri israflardan arındırarak verimliliklerinin artması için çeşitli uygulamalar yapmaktadır.

Merkez yetkilileri ile fabrikamızın yalın

üretim konusunda neler yapabileceği üzerine fikir alışverişinde bulunduk, karşılıklı ziyaretler ile çalışmalarımızı önümüzdeki günlerde de devam ettirmeyi planlıyoruz.



İSG HAFTASI FAALİYETLERİ

Her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında düzenlenen İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) haftasında fabrikamızda da bir çok etkinlik ile hayata geçirildi. Sürpriz mesajlı kurabiyeden broşür ve afişlerle farkındalıklar yaratılmaya çalışıldı.

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatındaki önemi ve önceliğine inanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1987 yılından bu yana her yıl 4-10 Mayıs tarihlerinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" düzenlemektedir.



Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi, iş barışının, hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ön şartıdır. Çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları, çalışanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını tehdit etmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesini, iş sağlığı ve güvenliğinin artırılması için bu hafta özelinde düzenlenen etkinlikler ile iş sağlığı ve güvenliğinin önemine vurgu yapılmaktadır.

Her yıl olduğu gibi bu yıl da Ova Oluklu Mukavva olarak İSG haftasını kutladık. Önceki yıllardan farkı ise covid tedbirleri nedeni ile etkileşimli faaliyetlerden çok bireysel etkinliklerin olmasıydı.

Çalışanlarımıza "Elle yük taşıma" ve "Kişisel koruyucu donanımlar" konularında hazırlanmış el broşürleri dağıttık ve bilgilerimizi güncellemiş olduk.

Duyuru panolarında iş güvenliği kurallarını içeren afişler sergileyerek dikkatlerini çekmeyi amaçladık.

Haftanın sürprizi mesajlı kurabiyeler oldu. İş güvenliği ve fabrika güvenlik kurallarımızı içeren minik notları kurabiyelerin içine gizledik. Çalışanlarımız kurabiyeyi yerken mesajı görecekti ve o mesaj hafızasına kazınacak düşüncesiyle farkındalığı artırmayı hedefledik. Mesajların bir tanesine de hediye gizledik ve o mesajı bulan arkadaşımıza yangın tüpü hediye ettik.

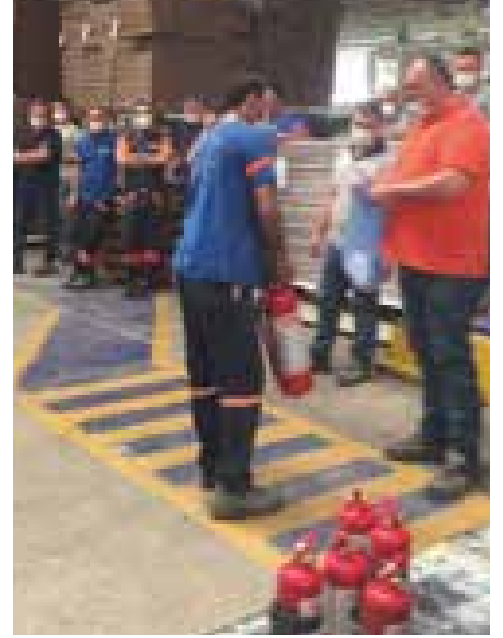


Çalışanlarımız için 9 soruluk temel iş güvenliği tanımlarını içeren bir bulmaca etkinliğimiz oldu. Etkinliğe katılan ve doğru cevaplayan arkadaşlarımız arasından kura ile çekiliş yaparak 5 kişiye yine farkındalık yaratmak ve önlem almak amacıyla evlerinde bulundurmaları için yangın tüpü hediye ettik.

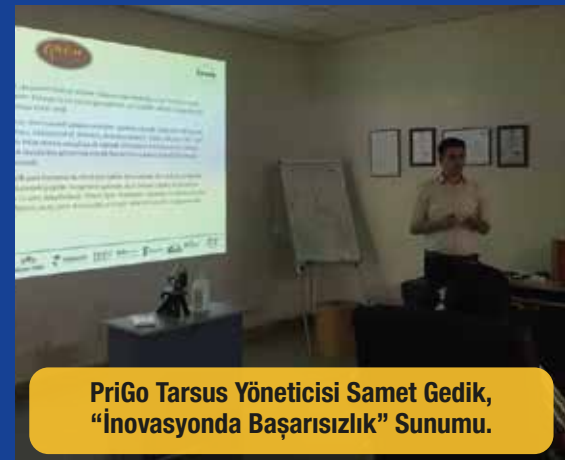
Hafta boyunca, Medical Park Hastanesi doktorları tarafından fabrikamız çalışanlarına

özel hazırlanan sağlıklı yaşam videoları yemekhanemizde yayınlandı.

Son etkinliğimiz ise makale tadında paylaşımlar oldu. Fabrikamızda iş güvenliği uzmanı dışında iş güvenliği uzmanlık belgesi olan arkadaşlarımız her güne farklı bir konu başlığında yazılar yazarak farklı konulara dikkat çekildi.



ATÖLYE FAALİYETLERİMİZ



PriGo Tarsus Yöneticisi Samet Gedik, "İnovasyonda Başarısızlık" Sunumu.



İnsan Kaynakları Uzmanı Nilay Aksu, "Duyusal Zeka (EQ) ve Yaratıcılık Sunumu"

Mayıs ayı içerisindeki atölye faaliyetlerimizde PriGo Tarsus Yöneticisi Samet Gedik "İnovasyonda Başarısızlık"; İnsan Kaynakları Uzmanı Nilay Aksu ise "Duyusal Zeka (EQ) ve Yaratıcılık" konusunda sunum yaptı.



AYIN
KONUĞU



Barbaros **KON**

Humanica Yönetim Danışmanlık
Yönetim Kurulu Başkanı

Inovasyon Gazetesi'nin bu ayki sayısında Humanica Yönetim Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Barbaros Kon ile bir araya geldik.

SİZCE İNOVASYON NEDİR?

...inovasyon benim için, yaratıcılıkla birlikte faydalı fikirlerin uygulamaya dönüştürülmesi, artı değer yaratılması, uygulanan ölçüğe göre kişisel ya da kurumsal gelişimin desteklenmesi anlamlarına gelmektedir. en sevdiğim tanımı söyleyebilirim.

"Eski Köye Yeni Adet Getirmektir"



Barbaros **KON**

Bizim gibi bu kültürü oluşturmayı ve sürdürülebilir olmasını hedefleyen kurumlar için tavsiyeleriniz nelerdir?

Öncelikle büyük bir farkındalıkla çağın sizden beklentilerini gözlemleyip bu anlamda çalışmalar yaptığınız için sizi tebrik ederim. Günümüzde iş dünyasının baş döndüren hızlı değişimi karşısında çevik hareket etmek, benzer bilinçle devamlılık sağlamak, başarılı olmak ve bu başarısını sürdürülebilir kılmak isteyen tüm kurumlar için temel tavsiyem, kurum içerisinde birey, departman ve kurum ölçeğinde inovasyonu teşvik etmekten, bu konuda çalışanlarda bilinç oluşturmak ve inovatif kurum kültürü yaratmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmekten asla vazgeçmesinler.

Profesyonel anlamda bugüne kadar, değişimi arzulayıp da inovatif fikirlere karşı çıkan ve inovasyonun öneminin farkında olmayan yöneticilere zaman zaman rastladım. Kimi yöneticiler inovasyonun kendi kurumlarında yapılamayacağını, koşulların ve imkanların inovasyon yapmaya uygun olmadığını, daha önce de bir şeylerin değiştirilmeye çalışıldığı ancak başarısızlıkla sonuçlandığını düşünürler. Bazıları da değişimin sonuçlarını kısa dönemde göremeyecekleri için günü kurtaran politikaları, geleceğe yatırım niteliğindeki politikalara tercih ederler. Ancak özellikle pandemi gerçeğiyle hayatımızda birçok alışkanlığın yenileriyle yer değiştirdiği günümüzde, kurumlar ve yöneticiler tarafından inovatif düşünmenin ve ürün/hizmet arzıyla inovatif yaklaşımları bütünleştirmenin önemi ciddi şekilde fark edilmiştir. Öyle ki, bu ani ve beklenmedik değişim karşısında çevik hareket edenler hayatta kaldıktan sonra, sürdürülebilirliklerini inovatif yaklaşımlarla bu dönemin koşullarına

uyum sağlayarak mümkün kılmıştır. Yani demem o ki, günümüzde çevik olmak kadar inovatif olmak da oldukça önemlidir.

Tüm bunlara rağmen, inovasyonun ulaşılmak istenen bir kavram olmasıyla birlikte, bu kavramla ilgili bir takım yanlış yorumlamalar ve uygulamalar da ne yazık ki yoktur diyemiyorum. Bunların önüne geçebilmek adına, yeni bir ürün geliştirmek yerine bütüncül bir yaklaşımla yeni üretim sistemi geliştirmeye yönelik, kapsamlı çalışmalara odaklanılmasını tavsiye ederim. Yalnızca şirket içerisinde belirli periyotlarda gerçekleştirilen toplantılarda çalışanların fikirlerini almak yerine, şirket içi diyaloga dayalı ilişkilerin geliştirilmesi de önemlidir. Bu kapsamda, 'O halde toplantı sona ermiştir. Yeni haftaya kadar konuyla ilgili yaratıcı fikirlerinizi bekliyorum...' gibi bir yaklaşım ile inovasyon gerçekleştirilmez. Değişimi mümkün kılacak iletişim kanallarının şirket içerisinde süreklilik halinde mevcut kılınmasını tavsiye ederim.

"İmkansız", "Olmaz" diyenlere "İmkanlı olması için ya da olması için sen ne yapabilirsin?" sormanızı ve harekete geçmelerini sağlamanızı isterim. İnsanların ilgi alanında harcadıkları zamanı ve enerjilerini etki alanına odaklanmalarını sağlamanızı tavsiye ederim. Yani etkileyemeyeceği alanda konuştukları zaman (örneğin Dolar artmış, Euro artmış vb), onlara "Bu konuda Sen Ne Yapabilirsin?" diye sormanızı tavsiye ederim. Sorunuza karşılık eğer ben bir şey yapamam derlerse "Sana ne o zaman" demenizi ve kişilerin etki alanına odaklanarak becerilerini ve isteklerini orada kullanmalarını sağlamanızı tavsiye ederim.

Şu an benim verdiğim tavsiyeleri ya da başka bir kurumda hayata geçirilen bir uygulamayı kendi kurumunuz özelinde düşünürken, sizin

kurumunuzun kendine has bir kültür ve yapısının olduğunu asla unutmayın. Bir uygulama ya da yeniliği, birebir kalıp şeklinde kendi kurumunuza taşımaya çalışırsanız, istenmeyen, hantal, karmaşık süreçlerin yer aldığı bir sonuçla karşılaşmanız muhtemel olacaktır. Yeniliği hayata geçirmek ve bunu kurumsal kültür haline getirebilmek uzun soluklu stratejik bir süreçtir. Eğer bugün gerçekleşen çalışmaların sonuçlarının, uzun vadede gerçekleşmesini göze alamıyorsanız, inovasyon kavramının özüne yönelik araştırma yapmanızı, benzer örneklerin hangi süreçlerden geçerek hayata geçirildiğini anlamanızı destekleyecek araştırmalarda bulunmanızı tavsiye ederim.

Inovasyon çalışmalarını, "kurumlar içerisinde yalnızca Ar-Ge bölümünün gerçekleştirdiği" algısını taşımadan, bütüne yayılır şekilde yürütmek de bir diğer tavsiyem olacaktır. Güncel gelişmeler ve trendler takip edilirken kendi sektörünüz dışında hayata geçirilen yenilikler ve uygulamalara da bakmanızda fayda var. Bu araştırmaları yaparken kendi sektörünüzden değil farklı sektörlerde en iyi uygulamalara bakarak peki ben bunu benim sektörüme, iş alanıma nasıl uygulayım dersiniz farkı yakalarsınız ve inovatif düşünceleri devreye sokarsınız.

Son olarak belirtmek isterim ki, inovasyon kültürünün oluşması için gerekli ortamın ve enerjinin yaratılmasında en büyük rol liderlere düşmektedir. Çünkü her kurum, liderinin vizyonu, enerjisi ve inovatif kültürü kadar değişebilir.

Eski Köye Yeni Adetler Getirmeniz Dileğiyle Sağlıklı, Güzel ve Yenilikler Dolu Günler Sizin Olsun....